

jaisuuden haastattelemalla presidenttiä *Apu*-lehteen.

Kalastusmatka, perinteinen, Islantiin alkoi 17.8.1981. Halonen lähti mukaan ja piti matkaa hyvänä päätöksenä kesään. Kivalo oli vastakkaista mieltä, mutta matka toteutettiin. (Kivalo varoitti erityisesti pienkonematkoista, jotka muutenkin ovat väsyttäviä, ja joilla ilmanpaineen muutokset voivat aiheuttaa aivoverenkierrolle raskautta ja ongelmia.) Presidentti sairastui matkalla. Hän koki tilanteensa piinallisena ja kertoi 19.8. klo 14 puhelimesta Maarit Tyrkölle: ”Ne pitävät minua täällä vankina. En pääse minnekään.

(...) Olen vieraalla maalla panttivankina.”

Presidentin sairaus paheni nopeasti, sekavuutta alkoi ilmetä jo päivisin. Kivalo ja Halonen miettivät ja jatkoivat sairauslomaa, mutta siitä ei enää ollut apua. 26.10.1981 henkilääkärin totesivat, ettei presidentti ole enää kykenevä hoitamaan virkaansa. Samalla päivämäärällä Urho Kaleva Kekkonen ilmoitti luopuvansa presidentin tehtävistä sairautensa vuoksi.

Maarit Tyrkkö toteaa, että hän tapasi presidentti Urho Kekkonen viimeisen kerran perjantaina 27. marraskuuta 1981. ”Minulla oli mukanani uunituore *Vuo-*

*sisatani I* ja aioin pyytää siihen muistelijan nimikirjoituksen. Huomasin heti, että presidentti oli hajamielinen, poissaoleva, vain varjo minun UK:stani. Näimme toisemme mutta emme kohdanneet millään tasolla. Olimme kuin kaksi vierasta ihmistä. Ajatus omistuskirjoituksesta haihtui samantien. Työnsin kirjan syvälle laukkuuni. Hyvästelin presidentin puristamalla hänen kättään. Sain vaivoin muodostettua huulilleni sanan ’Kiitos!’. Nousin ja kävelin rauhallisesti alas eteiseen. Tapaaminen oli ohi.”

## Tulevaisuuden työ 2030

RITA DAHL

Tuomo Alasoinin, Anu Järven sivun ja Jorma Mäkitalon raportissa *Suomen työelämä vuonna 2030* todetaan, että vuoteen 2030 mennessä työnteosta tulee työaikojen suhteen vapaampaa, että työtä organisoidaan verkostomaisesti ja että työstä tulee jatkuvaa itseorganisointia. Työn organisoinnista tulee tuohon mennessä yksilökohtainen asia: jokainen päättää yhä enemmän yksin, milloin ja missä työtä tekee. Työnteon paikat ovat hajautuneet, ei ole yhtä keskusyksikköä.

Johtamisen kohteena on vuonna 2030 yhä useammin monenlaisista toimijoista ja arvoyhteisöistä koostuva verkosto. Tuotteiden, palveluiden ja innovaatioiden kehittäjänä on yhä enemmän ihminen. On siir-

rytty organisaation kulttuurisia piirteitä ja ihmisten erilaisuutta arvostavaan suuntaan. Organisoitumisen työ on muuttunut usean henkilön toteuttamaksi, eräänlaiseksi itseorganisoidumiseksi. Työn organisointi on yhä enemmän henkilökohtainen asia, ja sitä tehdään erilaisissa työyhteisöissä rikkoen samalla työn ja vapaa-ajan välisiä rajoja.

Vuonna 2030 työssä on hyvin eri-ikäisiä ihmisiä ja sukupolvi-konflikti on onnistuttu kääntämään rikkaudeksi. Työntekijät ilmentävät toimijuuttaan enemmän kuin vuonna 2012. Työ vastaa paremmin työntekijöiden etiiikkaa, ja siinä edistetään paremmin tasa-arvoa. Verkosto-osuudesta tulee tärkeämpää kuin työtaidoista. Työnantajien on innostettava nuorimpia suku-

---

Suomen työelämä vuonna 2030  
Miten ja miksi se on  
toisennäköinen kuin tällä  
hetkellä  
TEM raportit 14/2012  
Työ- ja elinkeinoministeriö,  
2012

polvia aivan uudennaisilla joustavilla ”diileillä”.

Työympäristö muuttuu, mutta paljon säilyy myös ennallaan. Fyysisen työympäristön perinteiset riskit, kuten melu, tärinä, kylmä ja kuuma, eivät vuonna 2030 ole hävinneet, vaan ne vaativat edelleen huomiota ja hallintaa. Ilmastomuutoksen myötä erilaiset luonnonympäristön ääriolosuhteet (myrskyt, tulvat, ympäristökatastrofit jne.) aiheuttavat työ- ympäristön hallinnalle uusia vaatimuksia. Työ-

tapaturmien torjunta on haastavampaa, mutta vapaa-ajan tapaturmiin verrattuna määrät ovat edelleen alhaisella tasolla.

Psykososiaalisen ympäristön merkitys terveydelle ja työssä jaksamiselle on kasvanut vuonna 2030 merkittävästi. Erityisesti palvelutyössä koetaan yhä enemmän väkivallan uhkaa ja sen torjunta on tärkeää.

Paitsi työn ja vapaa-ajan välisen raja-aidan liudentuminen, myös työnteon paikkojen vapautuminen kuvastaa uutta työtä. Työtä ei tehdä enää pelkäämään työnantajan rakentamassa työympäristössä vaan yhä useammin asiakkaiden luona, liikennevälineissä, julkisissa tiloissa ja kotona.

Psykososiaalisen ympäristön muutos näkyy lisääntyneenä stressinä ja kuormittumisena. Tämä on riskitekijä, joka voi lisätä mielenterveyshäiriöitä ja tuiki- ja liikuntaelinsairauksia. Työvoiman muutoksista merkittävimpiä seikkoja ovat ikääntyminen, kansainvälistyminen, nuorten sukupolvien valinnat ja työvoiman puute. 2030-luvun työelämää koskevat johtopäätel-

mät ovat osin jo nyt nähtävissä. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle vapautuu työpaikkoja, joiden täyttämiseen tarvitaan uutta, koulutettua työvoimaa.

Nuorten sukupolvien keskuudessa elämäntapavalintojen seurauksena lihavuus ja huono fyysinen toimintakyky lisääntyvät. Digitaalisesta lukutaidosta tulee yhä nuorempana omaksuttava kansalaistaito, eräänlainen itsensänselvyyys, kuten lukutaidosta muutamia vuosikymmeniä aiemmin. Omaan pohdintaan ja ajatteluun perustuvan refleksiivisyyden ja arvo-osaamisen merkitys korostuu, kun yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden uudet muotojen tullessa hallitseviksi. Verkosto-osaamisen ja itseorganisoitumisen merkitys lisääntyy, kun työ muuttuu hajautetummaksi ja itseohjautuvuutta vaativaksi.

Vuonna 2030 työyhteisötaitojakin tärkeämmiksi ovat nousseet verkosto-osaaminen ja organisoitumistaidot. Uudet sukupolvet, 1980-luvun alussa syntynyt Y-sukupolvi ja 2000-luvun alussa syntynyt Z-sukupolvi, ovat harjaantuneet paremmin uuden työn edellyttämiin taitoi-

hin kuin vanhat massatuotantosukupolvet. Heiltä löytyy joustavuutta ja ketteryyttä, jota paikassa ja ajassa vapautuneen uudenlaisen työn tekeminen edellyttää. Lisäksi hekin alkavat ymmärtää elinikäisen itsensä kehittämisen merkityksen työelämän uudenaikaisena vaatimuksena; monitaitoisuus ei ole harvinaisuus, vaan täyttä totta tulevaisuuden työelämässä.

Raportti kuulostaa siltä kuin Richard Floridan visiot luovista IT-alan työntekijöistä olisivat tulleet täydeksi todeksi. Piilaakson työntekijöitä analysoinut Florida totesi heidän olevan verkostomaisia ja hajautettuja, itseorganisoituvia työntekijöitä, jotka pystyivät suorittamaan työssä verkostomaisesti ja hajautevasti paikassa kuin paikassa. Nykyinen työelämän murros tekee Floridan visioista täyttä totta laajemmassakin mittakaavassa. IT-alan työntekijöistä muun muassa pelisuunnittelijat sopivat erinomaisesti tähän uuden työn määritelmään jo nyt, samoin luovan alan tekijöistä esimerkiksi arkkitehdit ja palvelumuotoilijat.